PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DISABILITAS DI SEKTOR SWASTA DALAM PERSPEKTIF KESETARAAN HAK [1]

Oleh :
Gracia Enjeli Keloay [2]
Anna S. Wahongan [3]
Josepus J. Pinori [4]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas di sektor swasta menurut peraturan perundang-undangan di Indonesia dan untuk mengetahui dan memahami implementasi pengawasan terhadap kewajiban perusahaan swasta dalam memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Metode yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif, dengan kesimpulan yaitu: 1. Perlindungan hukum terhadap pekerja disabilitas di sektor swasta dalam perspektif kesetaraan hak pada dasarnya telah memiliki landasan normatif yang cukup kuat dalam sistem peraturan perundang-undangan di Indonesia. Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta berbagai peraturan pelaksana lainnya telah menegaskan prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan kesempatan kerja. 2. Implementasi pengawasan terhadap kewajiban perusahaan swasta dalam memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas masih menghadapi berbagai kendala struktural dan teknis. Pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah melalui pengawas ketenagakerjaan belum sepenuhnya berjalan optimal, baik dari segi jumlah pengawas, kualitas pengawasan, maupun pemanfaatan teknologi.

Kata Kunci : *pekerja disabilitas, sektor swasta, kesetaraan hak*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap warga negara Indonesia memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Prinsip kesetaraan ini tidak terkecuali bagi penyandang disabilitas yang merupakan bagian dari masyarakat Indonesia yang memiliki potensi dan kemampuan untuk berkontribusi dalam pembangunan nasional. Namun, dalam kenyataannya, penyandang disabilitas masih menghadapi diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan, terutama di sektor swasta.

Diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dalam dunia kerja sering kali disebabkan oleh pandangan stereotip bahwa mereka tidak mampu bekerja secara produktif. Padahal, kemajuan teknologi dan kebijakan inklusif memungkinkan penyandang disabilitas untuk bekerja sejajar dengan pekerja lainnya.[5]

Negara Indonesia telah memberikan dasar hukum perlindungan terhadap penyandang disabilitas melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Undang-undang ini menegaskan bahwa setiap penyandang disabilitas berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pekerjaan tanpa diskriminasi. Namun, meskipun secara normatif perlindungan hukum telah diatur, dalam praktiknya pelaksanaannya masih menghadapi banyak tantangan. Banyak perusahaan swasta belum menyediakan kuota atau fasilitas kerja yang ramah bagi penyandang disabilitas sebagaimana diatur dalam Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 yang mewajibkan perusahaan swasta mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah karyawan yang ada.

Kesenjangan antara norma dan praktik ini menunjukkan lemahnya mekanisme penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan. Pemerintah, dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan dan pemerintah daerah, belum secara optimal melaksanakan pengawasan dan pemberian sanksi terhadap pelanggaran kewajiban tersebut.[6] Sebagian besar penyandang disabilitas tidak memiliki akses yang memadai terhadap pelatihan kerja dan pendidikan vokasi yang relevan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Kondisi ini memperburuk posisi tawar mereka di dunia kerja.[7]

---

[1] Artikel Skripsi
[2] Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 220711010724
[3] Dosen Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum
[4] Dosen Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

[5] ILO, Inclusion of Persons with Disabilities in the Workplace, (Geneva: International Labour Organization, 2015), hlm. 23.
[6] Adrian Sutedi, Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 118.
[7] Muhammad Joni dan Zulchaina Z. Tanamas, Hukum Disabilitas di Indonesia, (Jakarta: Rajawali Pers, 2018), hlm. 75.

Dari perspektif hak asasi manusia, perlindungan terhadap pekerja disabilitas merupakan implementasi dari Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam pemerintahan dan pekerjaan. Kesetaraan hak bagi penyandang disabilitas juga sejalan dengan prinsip-prinsip internasional yang diatur dalam Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) yang telah diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011. Konvensi ini menekankan bahwa negara wajib menjamin hak penyandang disabilitas untuk bekerja pada lingkungan yang terbuka, inklusif, dan mudah diakses.

Dalam konteks hukum nasional, perlindungan terhadap pekerja disabilitas juga merupakan bagian dari kebijakan publik yang menekankan pentingnya keadilan sosial. Negara tidak hanya bertugas membuat regulasi, tetapi juga memastikan implementasinya agar memberikan efek nyata dalam kehidupan masyarakat.[8] Sektor swasta memiliki peran strategis dalam mewujudkan keadilan sosial melalui kebijakan rekrutmen yang inklusif. Namun, belum banyak perusahaan yang memiliki pedoman atau kebijakan internal yang mendukung penyandang disabilitas.[9]

Masalah lain yang muncul adalah kurangnya Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, asas nondiskriminasi menjadi prinsip utama. Hal ini ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melarang perlakuan berbeda atas dasar apa pun, termasuk disabilitas.

Pada praktiknya, peraturan ini sering tidak diindahkan karena minimnya mekanisme penegakan hukum dan sanksi tegas terhadap perusahaan yang melanggar. Lemahnya sistem pengawasan menyebabkan hak penyandang disabilitas diabaikan tanpa konsekuensi hukum yang berarti.[10] Tidak hanya faktor hukum, faktor budaya juga menjadi penghambat utama. Banyak masyarakat masih memiliki stigma negatif terhadap penyandang disabilitas sehingga menimbulkan hambatan sosial dalam penerimaan di dunia kerja.[11]

Kesetaraan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas tidak hanya berfungsi sebagai bentuk perlindungan hukum, tetapi juga sebagai bagian dari pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.[12] Pemerintah memiliki kewajiban moral dan konstitusional untuk menjamin kesetaraan kesempatan tersebut. Implementasi kebijakan publik harus dilakukan melalui pendekatan berbasis hak (*rights-based approach*) bukan sekadar belas kasihan (*charity-based approach*).[13]

Tidak hanya regulasi, strategi kebijakan afirmatif juga diperlukan untuk mempercepat integrasi penyandang disabilitas ke dunia kerja. Misalnya, pemberian insentif pajak bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas dapat menjadi solusi konkret.[14]

Contoh nyata yang terjadi di Indonesia yakni Kasus Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg. Perkara ini tidak secara eksplisit menyebut “disabilitas”, namun merupakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung yang memuat putusan terkait perlakuan diskriminatif dalam tempat kerja secara umum, termasuk diskriminasi terhadap status fisik/kondisi pekerja. Majelis hakim dalam putusan ini menilai bahwa diskriminasi dalam hubungan kerja merupakan pelanggaran prinsip ketenagakerjaan karena menempatkan pekerja di posisi tidak setara dengan pekerja lain.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas di sektor swasta menurut peraturan perundang-undangan di Indonesia?
2. Bagaimana implementasi pengawasan terhadap kewajiban perusahaan swasta dalam memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas?

C. Metode Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Yuridis Normatif.

---

[8] Jimly Asshiddiqie, Konstitusi dan Hak Asasi Manusia, (Jakarta: Konstitusi Press, 2005), hlm. 112.

[9] Siti Anisah, Hukum dan Kebijakan Kesetaraan Kesempatan Kerja, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2020), hlm. 88.

[10] Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 103.

[11] Haryono Suyono, Masalah Sosial dan Pembangunan, (Jakarta: Gramedia, 2007), hlm. 51.

[12] Amartya Sen, Development as Freedom, (New York: Oxford University Press, 1999), hlm. 72.

[13] Philip Alston, Human Rights and Development: Towards Mutual Reinforcement, (New York: Oxford University Press, 2005), hlm. 129.

[14] OECD, Policy Framework for Inclusive Growth, (Paris: OECD Publishing, 2018), hlm. 95.

PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Disabilitas Di Sektor Swasta Menurut Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia

Secara normatif, pengaturan mengenai perlindungan pekerja disabilitas di Indonesia telah diakomodasi dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Salah satu regulasi utama adalah Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang secara komprehensif mengatur hak-hak penyandang disabilitas, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Undang-undang ini menegaskan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi, mendapatkan upah yang setara, serta memperoleh perlakuan yang adil dan layak di tempat kerja. Ketentuan ini menjadi dasar hukum yang kuat dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja disabilitas di sektor swasta.

Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberikan landasan hukum terkait perlindungan tenaga kerja, meskipun tidak secara spesifik mengatur tentang disabilitas. Dalam Pasal 5 dan Pasal 6 ditegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Norma ini secara implisit mencakup perlindungan bagi pekerja disabilitas, sehingga pengusaha di sektor swasta tidak diperbolehkan melakukan diskriminasi dalam proses rekrutmen, penempatan, maupun pemutusan hubungan kerja.

Lebih lanjut, pemerintah juga mengeluarkan peraturan turunan yang memperkuat implementasi perlindungan tersebut, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas di Bidang Ketenagakerjaan. Peraturan ini mengatur mengenai penyediaan fasilitas dan layanan bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Keberadaan unit layanan ini diharapkan mampu menjadi jembatan antara pekerja disabilitas dan dunia usaha, termasuk sektor swasta. Dengan demikian, hambatan struktural yang selama ini dihadapi oleh penyandang disabilitas dapat diminimalisir.

Dalam perspektif kesetaraan hak, perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas tidak hanya sebatas pada pemberian kesempatan kerja, tetapi juga mencakup aspek keberlanjutan hubungan kerja. Hal ini meliputi jaminan terhadap kondisi kerja yang aman, aksesibilitas lingkungan kerja, serta perlindungan dari perlakuan diskriminatif. Prinsip kesetaraan menuntut adanya perlakuan yang adil, bukan perlakuan yang sama secara formal, melainkan perlakuan yang mempertimbangkan kebutuhan khusus penyandang disabilitas. Dengan demikian, konsep keadilan substantif menjadi landasan dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas.

Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai bentuk diskriminasi terhadap pekerja disabilitas di sektor swasta. Diskriminasi tersebut dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti penolakan dalam proses rekrutmen, pembatasan akses terhadap promosi jabatan, hingga pemutusan hubungan kerja yang tidak adil. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang telah ditetapkan dengan implementasinya di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan yang lebih ketat serta penegakan hukum yang konsisten untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja disabilitas benar-benar terlindungi.

Salah satu contoh kasus yang relevan adalah Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg. Dalam perkara ini, meskipun tidak secara eksplisit menyebutkan disabilitas, majelis hakim menyoroti adanya perlakuan diskriminatif dalam hubungan kerja. Diskriminasi tersebut dinilai bertentangan dengan prinsip dasar ketenagakerjaan yang menjunjung tinggi kesetaraan dan keadilan. Putusan ini menjadi preseden penting dalam menunjukkan bahwa setiap bentuk diskriminasi di tempat kerja, termasuk yang berkaitan dengan kondisi fisik atau disabilitas, merupakan pelanggaran hukum.

Dalam pertimbangan hukumnya, majelis hakim menegaskan bahwa pekerja tidak boleh ditempatkan dalam posisi yang tidak setara dengan pekerja lainnya. Prinsip ini sejalan dengan konsep non-diskriminasi yang diatur dalam berbagai instrumen hukum nasional maupun internasional. Dengan demikian, putusan tersebut dapat dijadikan sebagai dasar interpretasi bahwa perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas harus dilihat dalam kerangka yang lebih luas, yaitu perlindungan terhadap semua bentuk diskriminasi. Hal ini menunjukkan bahwa hukum memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

Dalam perspektif teoritis, perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas dapat dikaji melalui teori keadilan sosial yang menekankan pentingnya distribusi sumber daya secara adil. Teori ini menekankan bahwa kelompok rentan, termasuk penyandang disabilitas, memerlukan perlakuan khusus untuk mencapai kesetaraan.

Oleh karena itu, kebijakan afirmatif menjadi salah satu instrumen yang dapat digunakan untuk mengurangi kesenjangan yang ada. Dalam konteks ini, kewajiban perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas sebagaimana diatur dalam UU No. 8 Tahun 2016 merupakan bentuk kebijakan afirmatif tersebut.

Ketentuan mengenai kuota pekerja disabilitas dalam sektor swasta juga menjadi bagian penting dalam perlindungan hukum. UU No. 8 Tahun 2016 mengatur bahwa perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari total pekerja. Ketentuan ini bertujuan untuk meningkatkan partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Namun, implementasi ketentuan ini masih menghadapi berbagai kendala, seperti kurangnya kesadaran perusahaan dan minimnya pengawasan. Hal ini menunjukkan bahwa regulasi saja tidak cukup tanpa adanya komitmen yang kuat dari semua pihak.

Dalam kaitannya dengan kasus PN Bandung tersebut, dapat dilihat bahwa diskriminasi dalam hubungan kerja masih menjadi persoalan yang nyata. Meskipun tidak secara spesifik menyangkut disabilitas, prinsip yang digunakan oleh majelis hakim dapat diterapkan dalam konteks perlindungan pekerja disabilitas. Putusan tersebut menunjukkan bahwa pengadilan memiliki peran penting dalam menegakkan prinsip kesetaraan di tempat kerja. Dengan demikian, yurisprudensi ini dapat menjadi referensi dalam menangani kasus serupa di masa mendatang.

Selain itu, perlindungan hukum juga mencakup aspek penyelesaian sengketa yang adil bagi pekerja disabilitas. Mekanisme penyelesaian sengketa melalui Pengadilan Hubungan Industrial harus dapat diakses oleh semua pekerja tanpa hambatan. Dalam hal ini, penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi penyandang disabilitas menjadi hal yang penting. Dengan demikian, prinsip akses terhadap keadilan (*access to justice*) dapat terwujud secara nyata.

Dalam praktiknya, masih terdapat stigma dan stereotip terhadap pekerja disabilitas yang menjadi hambatan dalam implementasi perlindungan hukum. Stigma ini sering kali menyebabkan pekerja disabilitas dipandang sebagai kurang produktif atau tidak mampu bekerja secara optimal. Padahal, dengan dukungan yang tepat, pekerja disabilitas dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan. Oleh karena itu, perubahan paradigma masyarakat menjadi salah satu kunci dalam mewujudkan perlindungan hukum yang efektif.

Lebih lanjut, perlindungan hukum juga harus mencakup aspek pemberdayaan pekerja disabilitas. Pemberdayaan ini dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, serta peningkatan keterampilan. Dengan demikian, pekerja disabilitas memiliki daya saing yang tinggi di pasar kerja. Hal ini sejalan dengan prinsip kesetaraan kesempatan yang menjadi dasar dalam perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas.

Perlindungan hukum terhadap pekerja disabilitas tidak dapat dipahami secara sempit hanya sebagai upaya perlindungan dari tindakan diskriminatif semata, melainkan juga harus mencakup aspek pemberdayaan yang bersifat komprehensif. Pemberdayaan ini menjadi bagian integral dari perlindungan hukum yang substantif, karena tanpa adanya peningkatan kapasitas, pekerja disabilitas akan tetap berada dalam posisi yang rentan. Dalam konteks ini, hukum tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol sosial, tetapi juga sebagai sarana rekayasa sosial (*social engineering*) untuk menciptakan keadilan yang lebih inklusif. Oleh karena itu, pendekatan pemberdayaan harus menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kerangka perlindungan hukum. Dengan demikian, perlindungan hukum yang efektif adalah perlindungan yang mampu meningkatkan kualitas hidup pekerja disabilitas secara menyeluruh.[15]

Pemberdayaan pekerja disabilitas dapat dilakukan melalui berbagai mekanisme, salah satunya adalah pendidikan yang inklusif dan berkelanjutan. Pendidikan menjadi fondasi utama dalam membangun kompetensi dan kepercayaan diri bagi individu disabilitas untuk dapat bersaing di dunia kerja. Tanpa akses pendidikan yang memadai, pekerja disabilitas akan mengalami kesulitan dalam memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan oleh dunia usaha. Hal ini pada akhirnya akan memperlebar kesenjangan antara pekerja disabilitas dan non-disabilitas. Oleh karena itu, negara memiliki kewajiban untuk menjamin akses pendidikan yang setara bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi. Dengan adanya pendidikan yang inklusif, maka pekerja disabilitas dapat memiliki peluang yang sama untuk berkembang.[16] Selain pendidikan, pelatihan kerja juga merupakan instrumen penting dalam pemberdayaan pekerja disabilitas. Pelatihan ini harus dirancang secara khusus dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kondisi fisik

[15] Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 53.
[16] Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Hak Asasi Manusia*, (Jakarta: Konstitusi Press, 2005), hlm. 128.

maupun mental dari pekerja disabilitas. Program pelatihan yang adaptif akan membantu mereka mengembangkan keterampilan teknis yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Dalam hal ini, peran pemerintah dan sektor swasta menjadi sangat penting dalam menyediakan fasilitas pelatihan yang inklusif. Pelatihan kerja yang tepat tidak hanya meningkatkan keterampilan, tetapi juga memperluas kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Dengan demikian, pelatihan kerja menjadi salah satu bentuk konkret dari perlindungan hukum yang berorientasi pada pemberdayaan. Lebih jauh lagi, peningkatan keterampilan (*upskilling*) dan pengembangan kapasitas (*capacity building*) juga menjadi aspek penting dalam pemberdayaan pekerja disabilitas. Dunia kerja yang terus berkembang menuntut setiap pekerja untuk mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan sistem kerja. Oleh karena itu, pekerja disabilitas juga harus diberikan kesempatan untuk mengikuti perkembangan tersebut. Tanpa adanya peningkatan keterampilan secara berkelanjutan, mereka akan tertinggal dan sulit bersaing. Dalam konteks ini, perlindungan hukum harus mampu menjamin adanya akses terhadap program peningkatan keterampilan bagi pekerja disabilitas. Dengan demikian, mereka dapat tetap relevan dalam dinamika pasar kerja yang kompetitif.

Pemberdayaan pekerja disabilitas juga berkaitan erat dengan prinsip kesetaraan kesempatan (*equal opportunity*). Prinsip ini menegaskan bahwa setiap individu memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa diskriminasi. Dalam praktiknya, kesetaraan kesempatan tidak hanya berarti memberikan akses yang sama, tetapi juga menyediakan dukungan tambahan bagi mereka yang membutuhkan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pekerja disabilitas dapat bersaing secara adil dengan pekerja lainnya. Dengan demikian, kesetaraan kesempatan harus dipahami secara substantif, bukan sekadar formalitas.[17]

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, prinsip kesetaraan kesempatan telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, misalnya, secara tegas menjamin hak penyandang disabilitas untuk bekerja dan memperoleh penghidupan yang layak. Undang-undang ini juga mewajibkan pemberi kerja untuk menyediakan akomodasi yang layak bagi pekerja disabilitas. Ketentuan ini menunjukkan bahwa negara tidak hanya memberikan perlindungan, tetapi juga mendorong pemberdayaan. Dengan adanya regulasi ini, pekerja disabilitas memiliki landasan hukum yang kuat untuk menuntut hak-haknya. Hal ini menjadi bukti bahwa pemberdayaan merupakan bagian dari perlindungan hukum. Selain itu, Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur larangan diskriminasi dalam hubungan kerja. Ketentuan ini memberikan jaminan bahwa pekerja disabilitas tidak boleh diperlakukan secara tidak adil hanya karena kondisi fisik atau mental mereka. Namun demikian, implementasi dari ketentuan ini masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah masih adanya stigma negatif terhadap pekerja disabilitas di lingkungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih sistematis untuk mengubah paradigma masyarakat terhadap disabilitas. Dengan demikian, perlindungan hukum tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga harus diwujudkan dalam praktik.

Pemberdayaan pekerja disabilitas juga dapat dilakukan melalui kebijakan afirmatif (*affirmative action*). Kebijakan ini bertujuan untuk memberikan perlakuan khusus guna mengatasi ketimpangan yang ada. Dalam konteks ketenagakerjaan, kebijakan afirmatif dapat berupa kuota penerimaan pekerja disabilitas di perusahaan. Kebijakan ini telah diterapkan di Indonesia melalui kewajiban bagi perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dalam jumlah tertentu. Meskipun demikian, pelaksanaan kebijakan ini masih belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan yang lebih ketat agar kebijakan afirmatif dapat berjalan efektif.

Di sisi lain, sektor swasta juga memiliki peran strategis dalam pemberdayaan pekerja disabilitas. Perusahaan tidak hanya bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Lingkungan kerja yang inklusif akan memberikan ruang bagi pekerja disabilitas untuk berkembang secara optimal. Hal ini mencakup penyediaan fasilitas yang ramah disabilitas serta kebijakan internal yang mendukung inklusivitas. Dengan demikian, pemberdayaan pekerja disabilitas tidak hanya menjadi tanggung jawab negara, tetapi juga tanggung jawab bersama. Lebih lanjut, pemberdayaan pekerja disabilitas juga berkaitan dengan aspek ekonomi. Dengan memiliki keterampilan dan kesempatan kerja yang memadai, pekerja disabilitas dapat meningkatkan

[17] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 89.

kesejahteraan hidup mereka. Hal ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada keluarga dan masyarakat secara luas. Oleh karena itu, pemberdayaan pekerja disabilitas dapat menjadi salah satu strategi dalam mengurangi angka kemiskinan. Dalam konteks ini, perlindungan hukum memiliki peran penting dalam menciptakan sistem yang mendukung pemberdayaan ekonomi. Dengan demikian, hukum menjadi instrumen pembangunan yang inklusif. Selain aspek ekonomi, pemberdayaan pekerja disabilitas juga memiliki dimensi sosial. Pekerja disabilitas yang diberdayakan akan memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi dan dapat berpartisipasi secara aktif dalam kehidupan sosial. Hal ini akan mengurangi stigma dan diskriminasi yang selama ini mereka hadapi. Dengan demikian, pemberdayaan tidak hanya berdampak pada aspek material, tetapi juga pada aspek psikologis dan sosial. Oleh karena itu, pendekatan pemberdayaan harus dilakukan secara holistik.

Dalam praktiknya, pemberdayaan pekerja disabilitas juga memerlukan dukungan dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat. Sinergi antara ketiga pihak ini sangat penting untuk menciptakan sistem yang inklusif. Pemerintah dapat berperan sebagai regulator dan fasilitator, sementara dunia usaha sebagai pelaksana, dan masyarakat sebagai pendukung. Tanpa adanya kerja sama yang baik, upaya pemberdayaan akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, pendekatan kolaboratif menjadi kunci dalam pemberdayaan pekerja disabilitas. Lebih lanjut, teknologi juga dapat dimanfaatkan sebagai sarana pemberdayaan pekerja disabilitas. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah membuka peluang baru bagi penyandang disabilitas untuk bekerja. Misalnya, pekerjaan berbasis digital memungkinkan mereka untuk bekerja dari rumah tanpa harus menghadapi hambatan fisik. Dengan demikian, teknologi dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan aksesibilitas dan kesempatan kerja. Oleh karena itu, pemanfaatan teknologi harus menjadi bagian dari strategi pemberdayaan. Namun demikian, masih terdapat berbagai hambatan dalam pemberdayaan pekerja disabilitas, seperti kurangnya kesadaran masyarakat dan terbatasnya akses terhadap fasilitas pendukung. Hambatan ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum saja tidak cukup jika tidak diikuti dengan implementasi yang efektif. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih serius untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah meningkatkan sosialisasi mengenai hak-hak penyandang disabilitas. Dengan demikian, masyarakat dapat lebih memahami pentingnya inklusivitas.

Pada akhirnya, pemberdayaan pekerja disabilitas merupakan bagian dari upaya mewujudkan keadilan sosial. Keadilan sosial tidak hanya berarti kesetaraan, tetapi juga keberpihakan kepada kelompok yang rentan. Dalam konteks ini, pekerja disabilitas merupakan salah satu kelompok yang membutuhkan perhatian khusus. Oleh karena itu, perlindungan hukum harus dirancang sedemikian rupa agar mampu menjawab kebutuhan mereka. Dengan demikian, hukum dapat menjadi alat untuk menciptakan masyarakat yang lebih adil dan inklusif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja disabilitas harus mencakup aspek pemberdayaan yang komprehensif. Pemberdayaan melalui pendidikan, pelatihan, dan peningkatan keterampilan akan meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja. Hal ini sejalan dengan prinsip kesetaraan kesempatan yang menjadi dasar dalam perlindungan hukum. Oleh karena itu, pendekatan yang digunakan harus bersifat holistik dan berkelanjutan. Dengan demikian, pekerja disabilitas tidak hanya dilindungi, tetapi juga diberdayakan untuk mencapai kemandirian dan kesejahteraan.

Dalam konteks global, isu perlindungan pekerja disabilitas juga menjadi perhatian dalam berbagai forum internasional. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan terhadap kelompok rentan merupakan bagian dari agenda pembangunan berkelanjutan. Indonesia sebagai bagian dari komunitas internasional memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa kebijakan nasional sejalan dengan standar internasional. Oleh karena itu, harmonisasi antara hukum nasional dan internasional menjadi sangat penting.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas di sektor swasta telah memiliki dasar hukum yang cukup kuat dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia. Namun, tantangan utama terletak pada implementasi dan penegakan hukum yang belum optimal. Diperlukan sinergi antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat untuk mewujudkan lingkungan kerja yang inklusif dan bebas dari diskriminasi.

Akhirnya, perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas bukan hanya merupakan kewajiban

hukum, tetapi juga merupakan bagian dari tanggung jawab moral dan sosial. Dengan menjamin hak-hak pekerja disabilitas, negara tidak hanya memenuhi kewajiban konstitusionalnya, tetapi juga berkontribusi dalam menciptakan masyarakat yang adil dan beradab. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas harus terus dilakukan secara berkelanjutan.

B. Implementasi Pengawasan Terhadap Kewajiban Perusahaan Swasta Dalam Memberikan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas

Implementasi pengawasan terhadap kewajiban perusahaan swasta dalam memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas merupakan aspek krusial dalam menjamin efektivitas perlindungan hukum. Pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai mekanisme untuk memastikan bahwa norma hukum yang telah ditetapkan benar-benar dilaksanakan dalam praktik. Dalam konteks ini, pengawasan menjadi jembatan antara norma hukum dan realitas sosial di lapangan. Tanpa adanya pengawasan yang efektif, kewajiban hukum seringkali hanya menjadi formalitas semata. Oleh karena itu, pengawasan memiliki posisi strategis dalam sistem hukum ketenagakerjaan.

Secara normatif, kewajiban perusahaan swasta untuk memberikan kesempatan kerja kepada penyandang disabilitas telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Dalam ketentuan tersebut, disebutkan bahwa perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari total jumlah pekerja. Ketentuan ini menunjukkan adanya kebijakan afirmatif yang bertujuan untuk menciptakan kesetaraan kesempatan kerja. Namun demikian, keberadaan norma hukum tersebut tidak serta merta menjamin implementasinya di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan yang sistematis dan berkelanjutan.

Pengawasan terhadap pelaksanaan kewajiban tersebut pada dasarnya dilakukan oleh pemerintah melalui instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan memiliki tugas untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain itu, pengawasan juga mencakup pemeriksaan terhadap kondisi kerja, perlakuan terhadap pekerja, serta pemenuhan hak-hak pekerja disabilitas. Dalam hal ini, pengawas memiliki peran penting sebagai penegak hukum administratif. Dengan demikian, efektivitas pengawasan sangat bergantung pada kapasitas dan integritas aparat pengawas.

Namun dalam praktiknya, pengawasan terhadap kewajiban perusahaan swasta masih menghadapi berbagai kendala. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi. Kondisi ini menyebabkan pengawasan tidak dapat dilakukan secara optimal. Selain itu, masih terdapat kurangnya pemahaman dari pihak perusahaan mengenai kewajiban mereka terhadap pekerja disabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan tidak hanya bersifat represif, tetapi juga harus bersifat edukatif. Lebih lanjut, implementasi pengawasan juga berkaitan dengan mekanisme pelaporan dan sanksi. Perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas seharusnya dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun demikian, penerapan sanksi ini seringkali tidak berjalan secara konsisten. Hal ini dapat disebabkan oleh lemahnya sistem pengawasan maupun kurangnya komitmen dalam penegakan hukum. Oleh karena itu, diperlukan reformasi dalam sistem pengawasan agar lebih efektif dan tegas.

Dalam perspektif kesetaraan hak, pengawasan terhadap kewajiban perusahaan tidak hanya bertujuan untuk menegakkan hukum, tetapi juga untuk memastikan keadilan bagi penyandang disabilitas. Kesetaraan hak menghendaki adanya perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif dalam hubungan kerja. Dalam hal ini, pengawasan berfungsi untuk mencegah terjadinya diskriminasi yang dapat merugikan pekerja disabilitas. Dengan demikian, pengawasan menjadi instrumen penting dalam mewujudkan prinsip keadilan sosial.[18]

Pengawasan yang efektif juga harus didukung oleh sistem hukum yang jelas dan terintegrasi. Hal ini mencakup adanya koordinasi antara berbagai lembaga yang terkait dengan ketenagakerjaan dan perlindungan penyandang disabilitas. Tanpa adanya koordinasi yang baik, pengawasan akan berjalan secara parsial dan tidak efektif. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan lembaga terkait lainnya. Dengan demikian, pengawasan dapat dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan. Selain itu, peran masyarakat

[18] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 102.

juga tidak dapat diabaikan dalam implementasi pengawasan. Masyarakat dapat berperan sebagai kontrol sosial terhadap pelaksanaan kewajiban perusahaan. Melalui mekanisme pengaduan, masyarakat dapat melaporkan adanya pelanggaran terhadap hak-hak pekerja disabilitas. Dalam hal ini, transparansi dan akses informasi menjadi faktor penting. Dengan demikian, pengawasan tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah, tetapi juga menjadi tanggung jawab bersama.

Dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang belum memenuhi kewajiban untuk mempekerjakan penyandang disabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan terhadap peraturan masih rendah. Salah satu penyebabnya adalah adanya stigma negatif terhadap penyandang disabilitas. Stigma ini menyebabkan perusahaan ragu untuk mempekerjakan mereka. Oleh karena itu, pengawasan juga harus disertai dengan upaya perubahan paradigma di kalangan dunia usaha. Lebih lanjut, pengawasan terhadap kewajiban perusahaan juga harus mencakup aspek kualitas pekerjaan yang diberikan kepada penyandang disabilitas. Tidak cukup hanya memberikan kesempatan kerja, tetapi juga harus memastikan bahwa pekerjaan tersebut layak dan sesuai dengan kemampuan pekerja. Dalam hal ini, konsep pekerjaan yang layak (*decent work*) menjadi relevan. Dengan demikian, pengawasan tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga kualitatif.

Dalam kaitannya dengan contoh kasus, Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg memberikan gambaran mengenai pentingnya pengawasan terhadap praktik diskriminasi di tempat kerja. Meskipun tidak secara eksplisit menyebut disabilitas, putusan ini menunjukkan bahwa diskriminasi dalam hubungan kerja merupakan pelanggaran hukum. Majelis hakim menilai bahwa perlakuan diskriminatif menempatkan pekerja pada posisi yang tidak setara. Hal ini bertentangan dengan prinsip kesetaraan hak dalam ketenagakerjaan.

Kasus tersebut menunjukkan bahwa pengawasan terhadap perusahaan tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kuota pekerja disabilitas, tetapi juga mencakup perlakuan terhadap pekerja. Diskriminasi dalam bentuk apapun, termasuk berdasarkan kondisi fisik, merupakan pelanggaran terhadap prinsip keadilan. Oleh karena itu, pengawasan harus mampu mendeteksi dan mencegah praktik diskriminatif sejak dini. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat berjalan secara efektif. Lebih jauh lagi, putusan tersebut juga menunjukkan peran penting lembaga peradilan dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan. Pengadilan menjadi forum untuk menyelesaikan sengketa antara pekerja dan pengusaha. Dalam hal ini, putusan hakim dapat menjadi preseden yang mendorong perusahaan untuk lebih patuh terhadap hukum. Oleh karena itu, pengawasan tidak hanya dilakukan oleh pemerintah, tetapi juga oleh lembaga peradilan.

Dalam perspektif hukum, pengawasan terhadap kewajiban perusahaan merupakan bagian dari penegakan hukum administratif. Penegakan hukum ini bertujuan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Dalam hal ini, pengawasan menjadi instrumen preventif untuk mencegah terjadinya pelanggaran. Dengan demikian, pengawasan memiliki fungsi strategis dalam sistem hukum. Namun demikian, efektivitas pengawasan sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kapasitas aparat pengawas, sedangkan faktor eksternal meliputi kondisi sosial dan budaya. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas pengawas menjadi hal yang penting. Selain itu, diperlukan juga perubahan budaya hukum di masyarakat. Dengan demikian, pengawasan dapat berjalan secara optimal.

Pengawasan juga harus didukung oleh sistem informasi yang memadai. Data mengenai jumlah pekerja disabilitas di perusahaan menjadi penting untuk melakukan evaluasi. Tanpa data yang akurat, pengawasan akan sulit dilakukan. Oleh karena itu, diperlukan sistem pelaporan yang transparan dan akuntabel. Dengan demikian, pengawasan dapat dilakukan secara berbasis data. Lebih lanjut, pengawasan juga harus bersifat berkelanjutan. Artinya, pengawasan tidak hanya dilakukan sekali, tetapi secara terus-menerus. Hal ini penting untuk memastikan bahwa perusahaan tetap mematuhi kewajiban mereka. Dalam hal ini, monitoring dan evaluasi menjadi bagian penting dari pengawasan. Dengan demikian, pengawasan dapat memberikan hasil yang optimal. Selain itu, pengawasan juga harus memperhatikan prinsip keadilan dan proporsionalitas. Artinya, tindakan yang diambil harus sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Dalam hal ini, sanksi harus diberikan secara adil dan tidak berlebihan. Dengan demikian, pengawasan tidak hanya menegakkan hukum, tetapi juga menjaga keseimbangan.

Dalam konteks global, perlindungan terhadap pekerja disabilitas juga diatur dalam berbagai instrumen internasional. Salah satunya adalah Convention on the Rights of Persons with

Disabilities (CRPD). Konvensi ini menegaskan pentingnya kesetaraan kesempatan dalam dunia kerja. Indonesia sebagai negara yang telah meratifikasi konvensi tersebut memiliki kewajiban untuk mengimplementasikannya. Dengan demikian, pengawasan juga harus mengacu pada standar internasional.

Implementasi pengawasan juga harus mempertimbangkan perkembangan teknologi. Teknologi dapat digunakan untuk mempermudah proses pengawasan. Misalnya, melalui sistem pelaporan online dan database terpadu. Dengan demikian, pengawasan dapat dilakukan secara lebih efisien dan transparan.

Implementasi pengawasan terhadap kewajiban perusahaan swasta dalam memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas pada era modern tidak dapat dilepaskan dari perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Perkembangan ini telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan dan penegakan hukum. Teknologi tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan efektivitas pengawasan. Dalam konteks ini, pengawasan berbasis teknologi menjadi suatu keniscayaan yang tidak dapat dihindari. Oleh karena itu, integrasi teknologi dalam sistem pengawasan harus dipandang sebagai bagian dari reformasi hukum yang berkelanjutan. Dengan demikian, pengawasan tidak lagi dilakukan secara konvensional semata, melainkan melalui pendekatan yang lebih modern dan adaptif.

Pemanfaatan teknologi dalam pengawasan memungkinkan adanya efisiensi dalam proses pengumpulan dan pengolahan data. Sebelumnya, pengawasan dilakukan secara manual dengan keterbatasan waktu dan sumber daya manusia. Namun dengan adanya sistem digital, proses tersebut dapat dilakukan secara lebih cepat dan akurat. Hal ini tentunya akan membantu pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Selain itu, penggunaan teknologi juga dapat meminimalisir potensi kesalahan manusia (*human error*). Dengan demikian, hasil pengawasan menjadi lebih objektif dan dapat dipertanggungjawabkan.

Salah satu bentuk implementasi teknologi dalam pengawasan adalah melalui sistem pelaporan online. Sistem ini memungkinkan perusahaan untuk melaporkan jumlah tenaga kerja, termasuk pekerja disabilitas, secara berkala kepada instansi terkait. Dengan adanya sistem ini, pemerintah dapat memantau tingkat kepatuhan perusahaan secara real-time. Hal ini tentu sangat membantu dalam mendeteksi adanya pelanggaran sejak dini. Selain itu, sistem pelaporan online juga memudahkan perusahaan dalam memenuhi kewajiban administratifnya. Oleh karena itu, sistem ini menjadi salah satu solusi dalam meningkatkan efektivitas pengawasan. Selain sistem pelaporan online, penggunaan database terpadu juga menjadi aspek penting dalam pengawasan berbasis teknologi. Database ini berfungsi sebagai pusat data yang menyimpan informasi terkait ketenagakerjaan, termasuk data pekerja disabilitas. Dengan adanya database terpadu, pengawas dapat dengan mudah mengakses informasi yang dibutuhkan. Hal ini akan mempercepat proses pengawasan dan pengambilan keputusan. Selain itu, database ini juga dapat digunakan sebagai alat evaluasi terhadap kebijakan yang telah diterapkan. Dengan demikian, pengawasan dapat dilakukan secara lebih sistematis dan terintegrasi.

Penggunaan teknologi juga memungkinkan adanya transparansi dalam proses pengawasan. Transparansi ini penting untuk membangun kepercayaan antara pemerintah, perusahaan, dan masyarakat. Dengan sistem yang terbuka, setiap pihak dapat mengakses informasi yang relevan. Hal ini akan mengurangi potensi terjadinya penyalahgunaan wewenang dalam proses pengawasan. Selain itu, transparansi juga mendorong perusahaan untuk lebih patuh terhadap peraturan yang berlaku. Dengan demikian, teknologi tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga akuntabilitas dalam pengawasan.[19] Lebih lanjut, teknologi juga dapat digunakan untuk memfasilitasi mekanisme pengaduan dari masyarakat. Melalui platform digital, pekerja disabilitas dapat melaporkan adanya pelanggaran yang mereka alami. Hal ini tentunya akan memperkuat fungsi pengawasan sebagai alat perlindungan hukum. Dengan adanya mekanisme pengaduan yang mudah diakses, pekerja tidak perlu takut untuk menyuarakan haknya. Selain itu, pengaduan yang masuk dapat segera ditindaklanjuti oleh pihak berwenang. Dengan demikian, pengawasan menjadi lebih responsif terhadap permasalahan yang terjadi di lapangan. Namun demikian, implementasi teknologi dalam pengawasan juga menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan infrastruktur teknologi di beberapa daerah. Hal ini dapat menghambat pelaksanaan pengawasan

[19] Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 85.

berbasis digital. Selain itu, tidak semua perusahaan memiliki kemampuan untuk mengakses dan menggunakan teknologi tersebut. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kapasitas teknologi di berbagai sektor. Dengan demikian, pengawasan berbasis teknologi dapat diterapkan secara merata. Selain tantangan infrastruktur, aspek sumber daya manusia juga menjadi faktor penting dalam implementasi teknologi. Pengawas ketenagakerjaan harus memiliki kemampuan dalam mengoperasikan sistem digital. Tanpa kemampuan tersebut, teknologi tidak dapat dimanfaatkan secara optimal. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan kapasitas menjadi hal yang sangat penting. Dengan demikian, pengawas dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif.

Penggunaan teknologi dalam pengawasan juga harus memperhatikan aspek keamanan data. Data ketenagakerjaan merupakan informasi yang bersifat sensitif dan harus dilindungi. Oleh karena itu, diperlukan sistem keamanan yang kuat untuk mencegah kebocoran data. Hal ini penting untuk menjaga kepercayaan publik terhadap sistem pengawasan. Selain itu, perlindungan data juga merupakan bagian dari hak asasi manusia. Dengan demikian, implementasi teknologi harus dilakukan secara hati-hati dan bertanggung jawab.

Dalam perspektif hukum, penggunaan teknologi dalam pengawasan merupakan bagian dari inovasi dalam penegakan hukum. Inovasi ini diperlukan untuk menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Hukum yang tidak mampu beradaptasi dengan perubahan akan kehilangan relevansinya. Oleh karena itu, integrasi teknologi dalam sistem hukum menjadi suatu keharusan. Dengan demikian, hukum dapat tetap efektif dalam mengatur kehidupan masyarakat.[20] Lebih lanjut, teknologi juga dapat meningkatkan koordinasi antara berbagai lembaga yang terlibat dalam pengawasan. Dengan sistem yang terintegrasi, informasi dapat dibagikan secara cepat dan akurat. Hal ini akan mempermudah kerja sama antara pemerintah pusat dan daerah. Selain itu, koordinasi yang baik juga akan meningkatkan efektivitas pengawasan. Dengan demikian, teknologi menjadi alat yang penting dalam menciptakan sinergi antar lembaga.

Pengawasan berbasis teknologi juga dapat mendukung penerapan prinsip kesetaraan hak bagi pekerja disabilitas. Dengan adanya data yang akurat, pemerintah dapat memastikan bahwa perusahaan telah memenuhi kewajibannya. Hal ini akan mengurangi potensi diskriminasi dalam dunia kerja. Selain itu, teknologi juga dapat digunakan untuk memantau kondisi kerja pekerja disabilitas. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat diberikan secara lebih optimal.

Dalam praktiknya, beberapa negara telah berhasil menerapkan pengawasan berbasis teknologi dalam bidang ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi dapat menjadi solusi dalam meningkatkan efektivitas pengawasan. Indonesia sebagai negara berkembang juga memiliki peluang untuk mengadopsi sistem tersebut. Namun demikian, implementasi harus disesuaikan dengan kondisi lokal. Dengan demikian, teknologi dapat memberikan manfaat yang maksimal.

Pada akhirnya, implementasi pengawasan berbasis teknologi merupakan langkah strategis dalam meningkatkan perlindungan hukum terhadap pekerja disabilitas. Teknologi tidak hanya mempermudah proses pengawasan, tetapi juga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas. Namun demikian, keberhasilan implementasi sangat bergantung pada kesiapan infrastruktur dan sumber daya manusia. Oleh karena itu, diperlukan komitmen yang kuat dari semua pihak. Dengan demikian, pengawasan dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi dalam pengawasan merupakan suatu kebutuhan dalam era modern. Teknologi memberikan berbagai kemudahan dalam proses pengawasan, mulai dari pengumpulan data hingga pelaporan. Selain itu, teknologi juga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam sistem pengawasan. Oleh karena itu, integrasi teknologi harus menjadi bagian dari kebijakan pengawasan ketenagakerjaan. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap pekerja disabilitas dapat diwujudkan secara lebih efektif. Namun demikian, penggunaan teknologi juga harus diimbangi dengan perlindungan data pribadi. Hal ini penting untuk menjaga privasi pekerja disabilitas. Oleh karena itu, pengawasan harus dilakukan dengan tetap memperhatikan aspek etika. Dengan demikian, pengawasan tidak menimbulkan masalah baru.

Dalam perspektif sosiologis, pengawasan juga berfungsi untuk mengubah perilaku masyarakat. Dengan adanya pengawasan yang ketat, perusahaan akan terdorong untuk mematuhi hukum. Hal ini akan menciptakan budaya hukum

[20] Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Hak Asasi Manusia*, (Jakarta: Konstitusi Press, 2005), hlm. 142.

yang baik. Dengan demikian, pengawasan memiliki dampak jangka panjang.

Pada akhirnya, implementasi pengawasan terhadap kewajiban perusahaan swasta merupakan bagian dari upaya mewujudkan keadilan sosial. Keadilan sosial menghendaki adanya perlakuan yang adil bagi semua pekerja, termasuk penyandang disabilitas. Oleh karena itu, pengawasan harus dilakukan secara serius dan berkelanjutan. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat berjalan secara efektif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan elemen penting dalam perlindungan hukum terhadap pekerja disabilitas. Tanpa pengawasan, kewajiban perusahaan hanya akan menjadi norma yang tidak memiliki daya paksa. Oleh karena itu, diperlukan sistem pengawasan yang efektif, transparan, dan akuntabel. Dengan demikian, prinsip kesetaraan hak dapat terwujud dalam praktik.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perlindungan hukum terhadap pekerja disabilitas di sektor swasta dalam perspektif kesetaraan hak pada dasarnya telah memiliki landasan normatif yang cukup kuat dalam sistem peraturan perundang-undangan di Indonesia. Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta berbagai peraturan pelaksana lainnya telah menegaskan prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan kesempatan kerja. Namun demikian, secara implementatif masih ditemukan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan. Hal ini terlihat dari masih adanya perlakuan diskriminatif, keterbatasan aksesibilitas, serta belum optimalnya pemenuhan kewajiban perusahaan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum secara normatif telah memadai, tetapi efektivitasnya masih memerlukan penguatan dalam aspek implementasi.
2. Implementasi pengawasan terhadap kewajiban perusahaan swasta dalam memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas masih menghadapi berbagai kendala struktural dan teknis. Pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah melalui pengawas ketenagakerjaan belum sepenuhnya berjalan optimal, baik dari segi jumlah pengawas, kualitas pengawasan, maupun pemanfaatan teknologi. Selain itu, kesadaran hukum dan kepatuhan perusahaan juga masih bervariasi, sehingga berdampak pada rendahnya tingkat pemenuhan kewajiban tersebut. Meskipun demikian, perkembangan teknologi informasi memberikan peluang untuk meningkatkan efektivitas pengawasan melalui sistem pelaporan digital, database terpadu, serta mekanisme pengaduan online. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan aspek kunci dalam menjamin perlindungan hukum, namun memerlukan reformasi yang komprehensif agar dapat berjalan secara efektif, transparan, dan akuntabel.

B. Saran

1. Pemerintah perlu memperkuat implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja disabilitas dengan melakukan harmonisasi dan sinkronisasi peraturan perundang-undangan serta meningkatkan penegakan hukum terhadap pelanggaran yang terjadi. Selain itu, diperlukan kebijakan afirmatif yang lebih konkret, seperti pemberian insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas serta sanksi tegas bagi yang tidak memenuhi kewajiban. Pemerintah juga perlu meningkatkan sosialisasi dan edukasi kepada dunia usaha mengenai pentingnya kesetaraan hak dan inklusivitas dalam dunia kerja. Dengan demikian, perlindungan hukum tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga dapat dirasakan secara nyata oleh pekerja disabilitas.
2. Dalam rangka meningkatkan efektivitas pengawasan, pemerintah perlu mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi melalui pengembangan sistem pengawasan berbasis digital yang terintegrasi. Selain itu, peningkatan kapasitas dan jumlah pengawas ketenagakerjaan juga menjadi hal yang mendesak untuk dilakukan. Perusahaan swasta diharapkan turut berperan aktif dalam mendukung sistem pengawasan dengan menyediakan data yang transparan dan akurat. Di sisi lain, pekerja disabilitas perlu diberikan akses yang mudah terhadap mekanisme pengaduan apabila terjadi pelanggaran hak. Dengan demikian, pengawasan dapat berjalan secara efektif,

partisipatif, dan berorientasi pada perlindungan serta pemenuhan hak pekerja disabilitas secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abdul Khakim. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.

Adrian Sutedi. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.

Amartya Sen. *Development as Freedom*. Oxford: Oxford University Press, 1999.

Aristoteles. *Nicomachean Ethics*. Oxford: Oxford University Press, 1998.

Barda Nawawi Arief. *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana*. Jakarta: Kencana, 2008.

Boediono. *Ekonomi Mikro*. Yogyakarta: BPFE, 2002.

C.S.T. Kansil. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2002.

Edi Suharto. *Kebijakan Sosial sebagai Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta, 2008.

E. Utrecht. *Pengantar dalam Hukum Indonesia*. Jakarta: Ichtiar Baru van Hoeve, 1961.

Haryono Suyono. *Masalah Sosial dan Pembangunan*. Jakarta: Gramedia, 2007.

Herlina Sjahrir. *Manajemen Sektor Swasta dan Publik*. Jakarta: UI Press, 2005.

Immanuel Kant. *Groundwork of the Metaphysics of Morals*. Cambridge: Cambridge University Press, 1998.

Jimly Asshiddiqie. *Konstitusi dan Hak Asasi Manusia*. Jakarta: Konstitusi Press, 2005.

John Rawls. *A Theory of Justice*. Cambridge: Harvard University Press, 1971.

Joseph E. Stiglitz. *Economics of the Public Sector*. New York: W.W. Norton & Company, 2000.

Kusnadi. *Perekonomian Indonesia: Masalah dan Prospek*. Jakarta: LP3ES, 1996.

Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014.

L.J. Van Apeldoorn. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Pradnya Paramita, 1990.

Maria Farida Indrati. *Ilmu Perundang-Undangan*. Yogyakarta: Kanisius, 2007.

Marjono Reksodiputro. *Hak Asasi Manusia dalam Sistem Peradilan Pidana*. Jakarta: UI, 1994.

Michael P. Todaro dan Stephen C. Smith. *Economic Development*. Boston: Addison-Wesley, 2011.

Muhammad Joni dan Zulchaina Z. Tanamas. *Hukum Disabilitas di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2018.

Muladi. *Hak Asasi Manusia, Politik, dan Sistem Peradilan Pidana*. Semarang: UNDIP, 2002.

Mubyarto. *Ekonomi Pancasila*. Yogyakarta: BPFE, 1997.

P. Joko Subagyo. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.

Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2008.

Philipus M. Hadjon. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.

Ronny Hanitijo Soemitro. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990.

Satjipto Rahardjo. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.

Soerjono Soekanto. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012.

Soetandyo Wignjosoebroto. *Hukum: Paradigma, Metode, dan Dinamika Masalahnya*. Jakarta: Elsam, 2002.

Sudikno Mertokusumo. *Penemuan Hukum*. Yogyakarta: Liberty, 2007.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Convention on the Rights of Persons with Disabilities.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas di Bidang Ketenagakerjaan.

Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 011-017/PUU-I/2003.

Jurnal/Laporan/Dokumen Internasional

International Labour Organization (ILO). *Inclusion of Persons with Disabilities in the Workplace*. Geneva: ILO, 2015.

International Labour Organization (ILO). *Convention No. 159 concerning Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons)*. Geneva: ILO, 1983.

Kementerian Ketenagakerjaan RI. *Panduan Inklusi Disabilitas di Dunia Kerja*. Jakarta: Kemnaker, 2019.

Kementerian Ketenagakerjaan RI. *Panduan Penerapan Kesetaraan Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas*. Jakarta: Kemnaker, 2020.

OECD. *Policy Framework for Inclusive Growth*. Paris: OECD Publishing, 2018.

United Nations. *Universal Declaration of Human Rights*. New York: UN General Assembly, 1948.

United Nations. *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. New York: United Nations, 2006.

World Health Organization. *World Report on Disability*. Geneva: WHO Press, 2011.

Internet

https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59ce8062/ diakses November 2025